

to effectively conduct sessions of film therapy with the subsequent discussion of the content of the film, participate in social projects, apply game therapy, bibliotherapy. To provide them with social and psychological assistance, the use of interactive forms of work will be effective: disputes, mutual support trainings. Allocate such tactics of work with the family, which educates a child with psychophysical disorders: direct work with a particular family; indirect work with a particular family; direct work with a parent group; indirect work with a group of parents; development of contacts between families. Rehabilitation services are provided to a disabled child on the basis of an individual rehabilitation program, and in accordance with an individual family plan for rehabilitation and development of the child.

Key words: child with disorders of psychophysical development, rehabilitation, patronage, game method, training, film therapy, bibliotherapy.

Отримано 12.03.2018

УДК 347.965.8:355.337.2(477+4)

І. Я. Дідух

Dija30975@gmail.com

А. П. Дідух

ankamazowiecki@gmail.com

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Дідух І. Я., Дідух А. П. Проблематика застосування корпоративного волонтерства в Україні та світі. У статті розглядається така складова корпоративної соціальної відповідальності як «корпоративне волонтерство». Активний процес євроінтеграції України та приєднання до зони вільної торгівлі продемонстрували, що для українських корпорацій настав час переглянути звичний порядок функціонування та налаштуватися на соціально-орієнтований лад, якого вимагають умови згаданих угод. Оскільки в нашій країні корпоративна соціальна відповідальність тільки розпочинає процес свого становлення, дана стаття розкриває сутність цього феномену, зокрема зарубіжний та український досвід теорії та практики. На основі проведеного в статті аналізу визначаються основні проблеми, що впливають на ефективність системи соціальної відповідальності, та шляхи їх подолання. Висвітлюються перспективи та напрямки подальшого розвитку корпоративного волонтерства для суб'єктів всіх рівнів взаємодії,

звертається увага на необхідність подолання сповільнюючих цей процес факторів. Волонтерство в Україні з терен благочинності відповідних профільних організацій поступово набуває популярності в корпоративному середовищі. Корпоративне волонтерство є перспективним у контексті розвитку корпоративної соціальної відповідальності організацій, формування позитивного бренду компанії як роботодавця на ринку праці. Підкреслюється, що для успішного розвитку корпоративного волонтерства в Україні потрібні сприятливі умови, які формуються як внутрішньою політикою компанії (адекватна оцінка власних ресурсів, чітке визначення мети, оцінка результатів, мотивація персоналу, тощо), так і на рівні національного та регіонального законодавства щодо волонтерської діяльності. Маючи на меті благочинні наміри, корпоративне волонтерство в ході розвитку буде сприяти зростанню довіри населення до бізнесу, а також ініціативи та підтримки з боку органів управління, в результаті замінюючи пасивне очікування на зміни в несприятливих соціально-економічних та політичних сферах на активне сприяння цим змінами, подолання існуючих проблем завдяки усвідомленій прямій участі та бажанню взаємного розвитку всіх сторін, включно з державою як основним регулятором підприємництва та волонтерської діяльності.

Ключові терміни: корпоративна соціальна відповідальність, корпоративне волонтерство, волонтерська діяльність, корпоративне управління, програма соціального партнерства, соціальна активність, благодійність, корпорація, філантропія.

Дидух І. Я., Дидух А. П. Проблематика осуществлення корпоративного волонтерства в Україні и мире. В статті розглядається такий елемент корпоративної соціальної відповідальності як «корпоративне волонтерство». Активний процес євроінтеграції України і приєднання до зони вільної торгівлі продемонстрували, що для українських корпорацій настав час переглянути звичайний порядок функціонування і налаштуватися на соціально-направлений стиль, якого вимагають умови згаданих угод. Так як в нашій країні корпоративна соціальна відповідальність тільки починає свій процес становлення, дана стаття розкриває суть цього феномена, в частині зарубіжний і український досвід теорії і практики. На основі проведеного в статті аналізу визначаються основні проблеми, що впливають на ефективність системи соціальної відповідальності, а також шляхи їх подолання. Виділяючи перспективи і напрями подальшого розвитку корпоративного волонтерства для суб'єктів всіх рівнів взаємодії, звертає увагу на необхідність подолання уповільнюючих цей процес факторів. Волонтерство в Україні є основ

благотворительности соответствующих профильных организаций постепенно набирает популярности в корпоративной среде. Корпоративное волонтерство является перспективным в контексте развития корпоративной социальной ответственности организаций, формирования позитивного бренда компании в качестве работодателя на рынке труда. Подчеркивается, что для успешного развития корпоративного волонтерства в Украине необходимы благоприятные условия, что формируются как внутренней политикой компании (адекватная оценка собственных ресурсов, четкое обозначение цели, оценка результатов, мотивация персонала, и т.д), так и на уровне национального и регионального законодательства по поводу волонтерской деятельности. Имея своей целью благотворительные намерения, корпоративное волонтерство в ходе развития будет содействовать росту доверия населения к бизнесу, а также инициативе и поддержке со стороны органов управления. В результате пассивное ожидание изменений в неблагоприятных социально-экономических и политических сферах заменяется активным содействием этим изменениям, преодолением существующих проблем благодаря осознанному участию и стремлению к обоюдному развитию всех сторон, вместе с государством как основным регулятором предпринимательства и волонтерской деятельности.

Ключевые термины: корпоративная социальная ответственность, корпоративное волонтерство, волонтерская деятельность, корпоративное управление, программа социального партнерства, социальная активность, благотворительность, корпорация, филантропия.

Постановка проблеми. Поняття «волонтерство», а, тим паче, «корпоративне волонтерство» для України відносно нове та актуалізується напруженими соціально-економічними та політичними процесами в українському суспільстві. У світі дослідженням корпоративного волонтерства приділяється значна увага як з боку практиків, так і науковців, в той час як в Україні така робота почалася нещодавно, тому потребує детального та комплексного наукового дослідження. Явище «корпоративне волонтерство» виникає на периферії інтересів трьох соціальних верств: бізнесу, суспільства та, власне, волонтерів, приносячи певну вигоду кожному з них та безпосередньо чи опосередковано торкаючись їх індивідуальних інтересів. Застосування принципів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) стає базою корпоративної культури бізнесу, переходячи до більш розвинених форм соціальної роботи. Західний досвід розглядає волонтерство як форму соціальної діяльності, що здатна якісно зменшити та перебороти факт уникання людьми суспільних проблем, сформувати модель колективної участі відтворення людських цінностей. Корпоративне волонтерство

передбачає допомогу співробітників корпорацій своїми професійними навиками, досвідом, часом та іншими ресурсами окремим групам громадян, громадським організаціям, благодійним фондам і соціальним установам, а також суспільству в глобальному сенсі. [1, с. 5]

Аналіз останніх досліджень. Серед українських сучасних науковців дослідженням вказаних проблем та явищ займалися: О.О. Герасименко, О.А. Грішнова, А.М. Колот, Л.П. Петрашко, С.О. Цимбалюк, Нефьодова К. А., О. М. Плахова та ін., які у своїх наукових напрацюваннях розглянули один з ключових аспектів соціальної відповідальності бізнесу – корпоративне волонтерство, аналізували теорію і практику зарубіжного досвіду корпоративного волонтерства та практику соціальної активності, яка є в Україні, підкресливали позитивні результати, які отримує суспільство, корпорації та персонал від здійснення корпоративного волонтерства.

Західний досвід теоретичних напрацювань дозволяє виділяти таких науковців та практиків в галузях волонтерства, корпоративного управління та економіки, як Г. Р. Боуен, А. Б. Керрол, Ф. Котлер, Д. Вуд, Д. Свансон, Д. Джованнуччі, М. Фрідман, М. Хартман та ін. Зокрема, працями американського дослідника Боуена було поставлено початок дослідження проблеми формулювання етапів становлення концепції КСВ, дослідження поняття «корпоративного громадянства», розглянуто питання необхідності врахування суспільних цінностей і цілей при формуванні програм та інструментального підходу до взаємодії бізнесу та суспільства. До його однодумців можна віднести К. Девіса, Дж. МакГіра та А. Керрола. Не сприйняли ідею необхідності врахування суспільних цінностей і цілей такі представники економічної думки, як М. Фрідман, Т. Левітт.

Метою статті є дослідження корпоративного волонтерства як складової КСВ, зокрема зарубіжного та українського досвіду його розвитку; визначення основних проблем, що впливають на ефективність системи соціальної відповідальності, та шляхів їх подолання; висвітлення перспектив та шляхів подальшого розвитку корпоративного волонтерства для суб'єктів всіх рівнів взаємодії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Останні роки активного процесу євроінтеграції України та приєднання до зони вільної торгівлі продемонстрували, що для українських корпорацій настав час переглянути звичний порядок функціонування та налаштуватися на соціально-орієнтований лад, якого вимагають умови згаданих угод. Внаслідок впливу стрімко зростаючої напруги в Україні та світі відбувається ріст яскраво виражених антисоціальних явищ і людської агресії – безробіття, терористичних актів, зниження рівня якості життя, загострення проблем корупції та злочинності. Одним з раціональних та ефективних способів реагування на згадані виклики реалій жорстокої сучасності являється концепція корпоративної соціальної

відповідальності (КСВ) та корпоративного волонтерства як однієї з основних її складових.

Визначення найбільш прийняттого та коректного терміну «КСВ», незважаючи на велику кількість наукових напрацювань, досі залишається актуальною темою для обговорень. За визначенням Європейської Комісії, КСВ — це «концепція, згідно з якою компанії інтегрують соціальні та екологічні питання у свою комерційну діяльність та взаємодію із зацікавленими сторонами на добровільній основі» [2].

Поняття корпоративного волонтерства як однієї з важливих складових КСВ є тісно з нею пов'язане, проте його розуміння як теоретиками, так і практиками залишається різним. Чинне українське законодавство дає таке визначення поняттю «волонтерська діяльність»: це добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги [3]. На сьогоднішній день волонтерство починає набувати корпоративних ознак — це пояснюється тим, що діючи незалежно та без належної підтримки певних кіл (наприклад, зі сторони публічного сектору), громадяни стикаються з такими перешкодами, як обмеженість ресурсів, відсутність підтримки, зокрема інформаційної та правової регламентації, як результат, зменшення ефективності та результативності реалізованих програм.

Уперше рух корпоративного волонтерства був започаткований у США. Зокрема, американський досвід свідчить, що волонтерство у формі соціальної роботи, яка бореться з суспільними проблемами, формує модель залучення колективної ініціативи та відтворення суспільних цінностей [1, с. 5]. Однією з особливостей цього виду волонтерства також є наявність розвинутої організаційної структури, в рамках якої діє суб'єкт, відчуття приналежності до інтегрованого, єдиного колективу та зв'язок дій зі стратегією та пріоритетами власної компанії як цілісного комплексу.

Таким чином, корпоративне волонтерство в широкому значенні — це певна визначена політика компанії, спрямована на залучення працівників корпорації до благодійної та волонтерської діяльності. Іншими словами, це частина корпоративної культури, заснована на гуманістичних цінностях, на усвідомленні важливості ініціативи, солідарності та відповідальності.

У зв'язку з відсутністю єдності серед науковців в розумінні даного терміну, в рамках обговорення даного питання варто взяти до уваги визначення, запропоноване практиками - представниками 17-ти компаній України в рамках круглого столу, організованого Центром «Розвиток КСВ» 17 березня 2011 року, відповідно до якого корпоративне волонтерство — це добровільна участь мінімум 2-х співробітників в реалізації різноманітних зовнішніх соціальних програм

свої компанії.[5] Вважаємо за доцільне доповнити, що при цьому корпоративне волонтерство, форми його здійснення та способи реалізації можуть різнитися від компанії до компанії, що залежить від низки чинників: нормативно-правової бази та локального регулювання, організаційно-правової форми підприємства, моделі корпоративного управління, спрямованості та сфери підприємницької діяльності корпоративної особи, соціальних та екологічних чинників. Проте, аналіз опрацьованих джерел дає змогу виділити наступні ефективні форми корпоративного волонтерства, що використовуються на практиці.

Західний світ активно займається волонтерською діяльністю на базі підприємств у форматі dollars for doers («гроші за вчинки»). Вона полягає у здійсненні компанією внеску в реалізацію певних соціальних проєктів, який розраховується на основі робочого часу, витраченого співробітниками. Таким чином, компанія передає кошти (або власну продукцію) отримувачам благодійних послуг, у діяльності яких активну участь беруть власні співробітники-волонтери.

Застосовується також альтернативна схема, за якої компанія узгоджує певний «бюджет» робочого часу, що працівники можуть витратити на підтримку певних соціальних програм - як правило, від декількох годин на тиждень. Ця схема поширена в компаніях, де існує «погодинна» ставка, наприклад, в аудиторських, консалтингових, юридичних. В рамках цієї схеми роботодавець може також надавати гнучкий графік роботи або додаткові дні відпустки співробітникам, які долучаються до корпоративного волонтерства у вільний від роботи час.

Надання спеціальних відряджень співробітникам на соціальні проєкти дозволяє їм зануритись у реальне життя, в незвичних зовнішніх умовах використати власні знання та досвід, здійснювати волонтерську допомогу за різними напрямками, сприяти розкриттю свого таланту у всіх його проявах та тісно співпрацювати з громадою. Робота в абсолютно нових умовах допомагає уникнути ефекту професійного «згорання», відновлює енергію та ентузіазм, надає унікальні можливості професійного та особистісного росту. Однак це досить дорогий тип корпоративного волонтерства, адже протягом таких відряджень співробітники продовжують отримувати заробітну плату та соціальні виплати, тому така форма благодійності залежить від фінансових можливостей компанії.

Поширеною є практика «директор напрокат» - її суть полягає в участі професійних, досвідчених кадрів в Правліннях громадських організацій задля планування їх діяльності і залучення коштів, а також надання експертних оцінок, висновків та рекомендацій для підвищення ефективності їх роботи.

Значної популярності здобула така форма корпоративного волонтерства як організація разових та регулярних зборів пожертв на робочому місці, коли співробітники добровільно погоджуються на

відрахування з їх заробітних плат попередньо обумовленого відсотку для підтримки визначеної некомерційної організації.

Також нерідко компанії здійснюють додаткові внески, за яких вносять певну суму грошей на підтримку волонтерських програм та організацій, до яких попередньо вже залучалися їх співробітники [5].

Насамкінець, не можна не згадати можливості е-волонтерства, де консультації, поради та передача навичок можуть відбуватись онлайн за гнучким графіком та без необхідності витратити час на подорож. Слід однак пам'ятати, що ефективно волонтерство вимагає і реальних соціальних контактів.

Регулярні звіти щодо виконання ухвалених соціальних волонтерських програм можемо спостерігати серед відкритих матеріалів таких відомих та масштабних компаній:

1. EY (Ernst & Young Global Limited). За останніми даними 56% її співробітників взяли участь у волонтерській роботі, яку було визнано одним із найбільш привабливих роботодавців у галузі професійних послуг в Україні за підсумками різних досліджень, в тому числі: за рейтингом журналу «Фокус» у 2016 році, в рамках спецпроекту «HRReformation 2016; а також яку другий рік поспіль визначають як найкращого роботодавця серед компаній, що надають професійні послуги (згідно зі щорічним рейтингом World's Most Attractive Employers від компанії Universum), що свідчить про високий рівень прагнення до тісної співпраці з суспільством [4]. На основі аналізу відповідних джерел, за період останніх років компанія:

- сприяла значному поширенню програм соціального стажування для молодих спеціалістів, організацій тренінгів, стипендіальних програм, програм обміну, волонтерських літніх таборів, в рамках яких спонсори, тренери та вчителі надавали допомогу підліткам, позбавленим батьківської опіки, долати непростий етап на життєвому шляху;

- спрямовувала кошти на облаштування дитячих центрів та підтримку дітей з онкологічними захворюваннями;

- 230 співробітників компанії взяли участь у більш ніж 70 ініціативах Комітету з питань корпоративної відповідальності, 1850 годин було присвячено співробітниками компанії волонтерській роботі.

Таким чином, можна стверджувати, що результатом діяльності компанії є активне впровадження програм корпоративного волонтерства як інструменту вирішення низки соціальних питань, розвитку співробітників та підвищення їх лояльності до роботодавця, що спрямовані на просвіту молоді, допомогу вразливим членам суспільства, підтримку екологічних акцій [6].

2. Група Систем Кепітал Менеджмент, до складу якої входять підприємства гірничого та металургійного («МЕТІНВЕСТ»), енергетичного (ДТЕК), фінансового («ПУМБ», «УАСК «АСКА»), телекомунікаційного («Укртелеком»), медіа (Vogue UA) й інших секторів економіки також роками продовжує показувати хороші

результати та перспективи в благодійній сфері. В період з 2012 року кількість реалізованих проектів зросла більше ніж шість разів, а фінансування зросло з 157,5 до 472,7 млн гривень. В рамках реалізації «Програми соціального партнерства» було здійснено проекти у всіх регіонах, де діяли підприємства її холдингів і компаній, зокрема:

- щодо розвитку соціальної інфраструктури: близько 40% загальної суми інвестицій Групи були спрямовані на розвиток соціальної інфраструктури міст і сіл;

- щодо екологічної культури і енергоефективності: інвестиції в даній сфері становили 66,92 млн грн, в рамках здійснення проекту «Енергоефективні школи» було залучено 55 шкіл з семи областей України;

- щодо охорони здоров'я: завдяки інвестиціям до спеціалізованих телекомунікаційних мереж було підключено 12 медичних установ та проведені капітальні ремонти;

- щодо освіти: більше 20 шкіл отримали сучасне навчальне обладнання та були залучені в програму по розробці і впровадженню удосконалених професійних стандартів в програми вищих навчальних закладів;

- щодо підвищення активності місцевих громад: проводилися чисельні конкурси соціальних, культурних і екологічних проектів [7].

Аналіз наведених даних дає змогу стверджувати, що волонтерство на рівні корпорацій в Україні набирає все більшого розвитку, а кількість соціальних програм та волонтерських проектів невпинно зростає. Проте, зважаючи, що даний феномен для нашої держави є по суті «запозиченим», та на низку соціально-економічних та політичних проблем, сповільнюючих його поширення, варто зазначити також і деякі існуючі недоліки у порівнянні з західною практикою. Європа, зокрема, вважається лідером інновацій в розвитку нових моделей партнерства в результаті співпраці бізнесу з громадськими організаціями (кампанія ENGAGE, [8]).

- нерозуміння та/або заперечення потенційної вигоди від соціальної активності українськими компаніями - могло би бути виправлено шляхом узгодження благодійної діяльності з комерційними планами компанії;

- підтримка здебільшого одиничних заходів з особливих мотивів благодійності - могло би бути виправлено ефективним корпоративним плануванням благодійної діяльності (визначення пріоритетів, критеріїв оцінки) та зв'язком з стратегіями компанії;

- несприйняття значення благодійної діяльності для ділової репутації та її зв'язку з корпоративною соціальною відповідальністю вважаємо недоцільним, адже корпоративне волонтерство є вдалим інструментом для здобуття репутаційних переваг і підвищення іміджу компанії;

- відсутність сприятливого податкового режиму і нормативно-правової бази для благодійництва і підтримки держави - могло би бути

вирішено шляхом співпраці з органами державної влади, як це є обов'язковим в більшості країн Європи;

- «добровільно-примусова» участь співробітників в акціях повинна бути викорінена шляхом забезпечення необхідного інформаційного забезпечення.

Висновки. Отже, можемо стверджувати, що розвиток корпоративного волонтерства в Україні – важлива передумова для розвитку підприємництва, а також рішучий крок країни на шляху до євроінтеграції. Теоретиками та практиками сам термін тлумачиться досить широко, не завжди даючи можливість чітко виділити всі характерні ознаки поняття, проте також демократично залишаючи суб'єктам свободу вибору в кожному конкретному випадку індивідуально визначених характеристик, що найкраще відображали би внутрішні та зовнішні умови їх діяльності. Маючи на меті благочинні наміри, корпоративне волонтерство в ході розвитку буде сприяти зростанню довіри населення до бізнесу, а також ініціативи та підтримки з боку органів управління, в результаті замінюючи пасивне очікування на зміни в несприятливих соціально-економічних та політичних сферах на активне сприяння цим змінами, подолання існуючих проблем завдяки усвідомленій прямій участі та бажанню взаємного розвитку всіх сторін, включно з державою як основним регулятором підприємництва та волонтерської діяльності.

Список використаних джерел

1. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проектів / Переклад з англ. — Під заг. ред.: І. Звереві, Г. Лактіонової. — К.: Наук. світ, 2001. — 49с

2. Зелена книга Європейського Союзу [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rsppenergy.ru/main/static.asp?art_id=1552

3. Про волонтерську діяльність : Закон України від 19 квітня 2011 року № 3236-VI // Відомості Верховної Ради України, 2011, № 42, ст.435

4. World's Most Attractive Employers 2017 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://universumglobal.com/worlds-most-attractive-employers-2017/>

5. Сапрыкина М. Корпоративное волонтерство: с чего начинать? Рекомендации для компаний – К.: ООО «Фарбований Лист», 2001 – 53 с. <http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.pdf>

6. Корпоративна відповідальність ЕУ: щоквартальний вісник, випуск 14, вересень 2015 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.eu.com/Publication/vwLUAssets/EY-cr-newsletter-september-2015-ukr/\\$FILE/EY-cr-newsletter-september-2015-ukr.pdf](http://www.eu.com/Publication/vwLUAssets/EY-cr-newsletter-september-2015-ukr/$FILE/EY-cr-newsletter-september-2015-ukr.pdf)

7. Програма соціального партнерства. Група СКМ, Отчет 2013-14 [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

http://www.scm.com.ua/m/documents/PSP-Report-2013-2014-24_09_15-fin_1.pdf

8. CSR360 Global Partner Network Programme “ENGAGE Key Cities” [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.csr360gpn.org/programmes/engage>

Spisok vikoristanih dzherel

1. Pidgotovka volonteriv ta ih rol' u realizacii social'nih proektiv / Pereklad z angl. — Pid zag. red.: I. Zverevoi, G. Laktionovoi. — K.: Nauk. svit, 2001. — 49s

2. Zelena kniga Evropejs'kogo Sojuzu [Elektronnij resurs]. — Rezhim dostupu: http://www.rsppenergy.ru/main/static.asp?art_id=1552

3. Pro volonters'ku dijial'nist' : Zakon Ukraïni vid 19 kvitnja 2011 roku № 3236-VI // Vidomosti Verhovnoi Radi Ukraïni, 2011, № 42, st.435

4. World's Most Attractive Employers 2017 [Elektronnij resurs]. — Rezhim dostupu: <https://universumglobal.com/worlds-most-attractive-employers-2017/>

5. Saprykina M. Korporativnoe volonterstvo: s chego nachinat'? Rekomendacii dlja kompanij – K.: OOO «Farbovanij List», 2001 – 53 s. <http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.pdf>

6. Korporativna vidpovidal'nist' EY: shhokvartal'nij visnik, vipusk 14, veresen' 2015 r. [Elektronnij resurs]. — Rezhim dostupu: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-cr-newsletter-september-2015-ukr/\\$FILE/EY-cr-newsletter-september-2015-ukr.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-cr-newsletter-september-2015-ukr/$FILE/EY-cr-newsletter-september-2015-ukr.pdf)

7. Programma social'nogo partnerstva. Gruppy SKM, Otchet 2013-14 [Elektronnij resurs]. — Rezhim dostupu: http://www.scm.com.ua/m/documents/PSP-Report-2013-2014-24_09_15-fin_1.pdf

8. CSR360 Global Partner Network Programme “ENGAGE Key Cities” [Elektronnij resurs]. — Rezhim dostupu: <http://www.csr360gpn.org/programmes/engage>

Didukh I. Y., Didukh A. P. The problem of corporate volunteering in Ukraine and abroad. This article considers corporate volunteering as a part of corporate social responsibility. Active process of the European integration of Ukraine and joining the Free Trade zone show that it's time for the Ukrainian corporations to re-evaluate usual way of their functioning and to set their course for the social system required by mentioned treaties. Since corporate social responsibility has only started the process of its developing in our country, this article describes the essence of such phenomenon, foreign and Ukrainian experience of theory and practice in particular. This research defines the issues, which influence the effectiveness of the corporate social responsibility system, and the ways of overcoming them. Moreover, perspectives and areas of further development of corporate volunteering are

determined for all parties, on all levels of interaction, as well as the need of overcoming the deceleration of this process is highlighted. Volunteering in Ukraine on the basis of philanthropy of relevant subject-matter organizations is gradually gaining its popularity in the corporate sphere. Corporate volunteering is very perspective in the context of developing corporate social responsibility in business, as well as forming a positive brand of a company as an employer on the labour market. It is highlighted, that for the successful development of the corporate volunteering in Ukraine enabling conditions and favourable environment are required, that shall exist on the level of the inside company policy (adequate evaluation of the resources, clear goals definition, evaluation of the results, motivation for the employees, etc.), as well as on the level of the national and regional legislation on volunteering. Aiming for philanthropy, corporate volunteering in a process of developing will contribute to growing trust between people and business, as well as the initiative and support from the management board. This will result in substituting passive waiting for the changes in the unfavourable social economic and political spheres for active support of these changes, overcoming actual problems due to conscious participating and will for the mutual development for all parties, including state as the main regulator of business and volunteering.

Key words: corporate social responsibility, corporate volunteering, volunteering, corporate management, program of the social partnership, social activity, philanthropy, corporation, philanthropy.

Отримано 18.03.2018

УДК 37.013.42:316.621(477)

О. В. Ковальчук
В. А. Савицька
kovalchuk87@i.ua

ПРОФІЛАКТИКА ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ: РЕАЛІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ

Ковальчук О. В., Савицька В. А. Профілактика торгівлі людьми: реалії і перспективи. Стаття присвячена актуальній проблемі сьогодення – торгівлі людьми. Визначено, що найбільше наших співвітчизників постраждало в Російській Федерації. Це явище привертає увагу як наукової спільноти так і розглядається на рівні держави у міжнародному просторі, що підтверджується рядом міжнародних документів. Розкрито зміст поняття «соціальна профілактика» та «соціальна профілактика торгівлі людьми». Окреслено